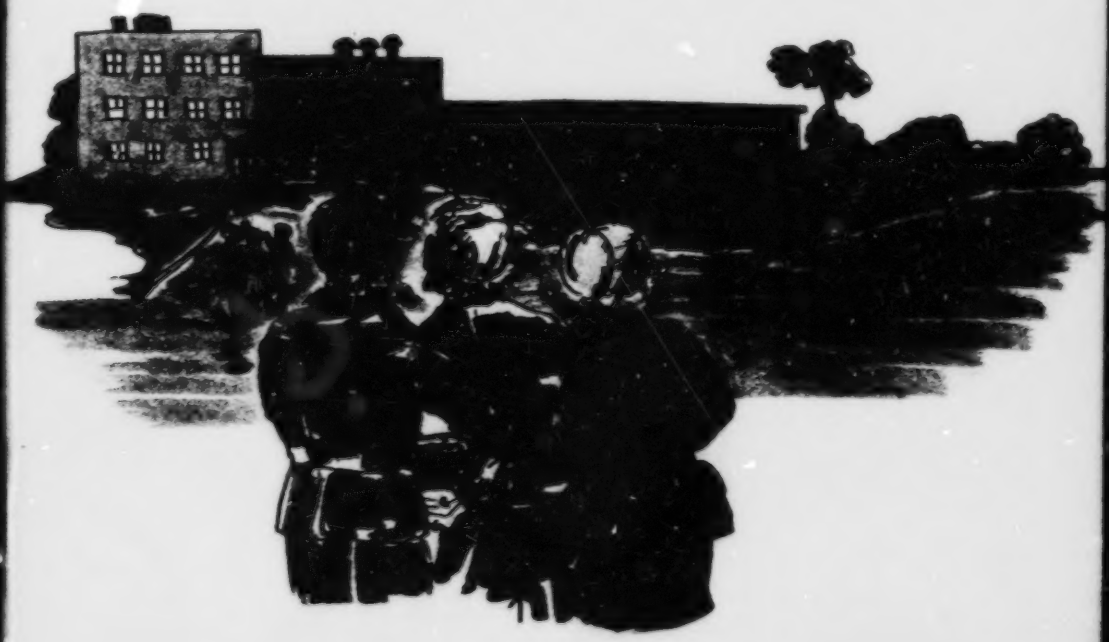
Labour Canada Travail Canada

A GUIDE TO

The Labour Adjustment Benefits Program



Canada

85-0045/

A GUIDE TO

The Labour Adjustment Benefits Program

Published by Authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1984
Cat. No. L 31-54-1984
ISBN 0-662-53098-5
Labour Canada Cat. No. L44-1318/84B

Printed in Canada

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
Introduction	1
How the Labour Adjustment Benefits Program came about	3
The Labour Adjustment Benefits Program: What it is, What it is not	5
How the Labour Adjustment Benefits Program Works	5
1. Designation of Industries	6
2. Administration of the Labour Adjustment Benefits Program	6
A. The Certification Process	6
Who is Responsible?	6
What are the Criteria for Certification?	7
Applying for Certification	11
What Certification Means	12
B. How an Individual Qualifies for Benefits	13
About the Benefits	14
When Benefits Start	14
When Benefits End	14
Amount of Benefits	14
What Types of Deduction are Made from LAB Payments?	15
Working While in Receipt of Labour Adjustment Benefits	15
For Further Information	15
Appendix	
Designated Industries under the Labour Adjustment Benefits Act	17

INTRODUCTION

This handbook is offered as a guide to employers, unions, community adjustment committees, manpower adjustment committees and others who act on behalf of laid-off employees, as well as to individuals seeking to obtain benefits under the Labour Adjustment Benefits Program.

The guide provides a description of the program, its development and purpose, identifies the persons it seeks to help, and details the application procedures and eligibility criteria under the Labour Adjustment Benefits Act. The information provided herein incorporates the amendments to the legislation proclaimed on November 30, 1983.

It is hoped that the handbook will foster a better understanding of the Labour Adjustment Benefits Program and assist all concerned in making applications under the program.

HOW THE LABOUR ADJUSTMENT BENEFITS PROGRAM CAME ABOUT

Adjustment assistance, in the form of income maintenance available to older laid-off employees, was first introduced by the federal government in 1972. The Textile and Clothing Policy which came into effect at that time was designed to encourage the textile and clothing industries to strengthen their competitive position, with the goal of providing stable employment for more Canadians in the long run. It was realized, however, that industrial rationalization could affect the employment of some workers within these sectors. While most workers displaced in this way could be assisted in obtaining new employment through job placement, employment counselling, retraining and relocation services offered by Canada Employment Centres, older workers were considered to have special adjustment problems which might prevent them from making effective use of such services.

In response to this situation, Labour Canada formulated an Adjustment Assistance Benefits (AAB) Program to ease the burden for older employees who were laid off from the textile and clothing industries as less restrictive import quotas were introduced and modernization programs were undertaken to improve the ability of these Canadian industries to compete with imports.

In 1978, the AAB Program was expanded to include older workers laid off from the footwear and tanning industries as a result of restructuring implemented in these industries in response to the government's Footwear and Tanning Industry Sector Strategy.

Both AAB programs, which were administered under separate regulations, required certification of the laid-off employees, by the Textile and Clothing Board in the case of textile and clothing workers and by the Enterprise Development Board in the case of footwear and tanning workers, plus assessment of individual eligibility by the Canada Employment Centres. The programs provided benefits to qualified individuals aged 54 and over who had been employed as production workers in the industry for at least 10 of the last 15 years preceding layoff and who had no employment prospects.

During the late 1970s, the federal government undertook a review of all adjustment measures available to industry and labour. The result of this review was the creation of special adjustment initiatives designed to facilitate the transition to more efficient and competitive activity in Canadian industry. The Labour Adjustment Benefits Program, as part of these special measures, was developed to assist those employees most affected by the economic changes characterizing the 1980s.

The Labour Adjustment Benefits Act, which governs the administration of the Labour Adjustment Benefits Program, was proclaimed on May 1, 1982. The legislation consolidates the former Adjustment Assistance Benefits programs, provides uniformity in administration and offers more flexible eligibility criteria.

THE LABOUR ADJUSTMENT BENEFITS PROGRAM: WHAT IT IS, WHAT IT IS NOT

The Labour Adjustment Benefits Program, which applies to certain industries designated either nationally or regionally, is designed to offer protection to **older workers** who have been **permanently laid off**, who have a significant attachment to declining industries and who therefore find it particularly difficult to adjust to being laid off.

The LAB Program is one of last resort for those older employees who are unable to take advantage of other labour adjustment measures such as portable wage subsidies, temporary employment projects, enhanced mobility and training allowances, and critical trade skills training. The program is intended to come into effect where no other options are available for the individual.

It must be kept in mind that the Labour Adjustment Benefits Program is **not an early retirement program**, nor is it a program devised by the federal government to encourage early retirement. The benefits payable are intended to offer income continuation after unemployment insurance is exhausted and offer a form of adjustment, rather than a guaranteed income, until age 65. Continued eligibility under the program is conditional on periodic assessments made by the Canada Employment Centres to confirm that the recipient has no prospect of employment. These assessments must be made at least every six months.

The Labour Adjustment Benefits Program is intended to come into play after layoffs have taken place. The structure of the legislation allows for the determination of eligibility only after several conditions have been met. It is not possible, therefore, to determine in advance of layoffs whether particular workers will eventually qualify for benefits.

It is not the goal of the LAB Program to assist the employer in changing the nature of a company's labour force, nor is the program a component of job creation measures. As a result, the program offers assistance only where there is actual evidence of a reduction in the number of employees in an establishment.

HOW THE LABOUR ADJUSTMENT BENEFITS PROGRAM WORKS

The payment of benefits under the Labour Adjustment Benefits Act is restricted to individuals who

- have been laid off from an establishment which is part of a designated industry;
- have been certified by the Labour Adjustment Review Board; and

- have been assessed by the Canada Employment and Immigration Commission as qualifying to receive benefits on the basis of individual eligibility criteria.

1. Designation of Industries

In contrast to the former AAB programs, which required separate regulations for their administration, the Labour Adjustment Benefits Act provides a potential response mechanism to the displacement of older employees in any industry undergoing significant economic adjustment of a non-cyclical nature. Under the terms of the present legislation, industries where laid-off workers may be assisted by labour adjustment benefits are "designated" by the federal government.

Industries may be designated either generally throughout Canada or with respect to any region in Canada. General designations may be made where the industry across Canada generally is undergoing significant economic adjustment of a non-cyclical nature, either because of import competition or because of industrial restructuring, including technological change, which is in response to federal government programs or policies, and where such adjustment results in a significant loss of employment in the industry. The general designations currently in effect are those which were previously covered under the AAB programs, that is, the textile, clothing, footwear and tanning industries.

Regional designations may be made where an industry or a region is undergoing significant economic adjustment and concomitant significant loss of employment in the industry in that region, resulting in a severe economic disruption in the region. A full list of regional designations and their effective dates appears in the Appendix. Should there be further designations, information concerning them will be available from the Labour Adjustment Review Board.

Designations are made by the Governor-in-Council at the request of the Minister of Labour, and requests for designation should therefore be channeled to the Minister.

2. Administration of the Labour Adjustment Benefits Program

The Labour Adjustment Benefits Act is administered by the Labour Adjustment Review Board and the Canada Employment and Immigration Commission.

A. The Certification Process

Who is Responsible?

A five-member Labour Adjustment Review Board, established under the Labour Adjustment Benefits Act, certifies individuals as eligible to apply for

benefits to the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC). The Labour Adjustment Review Board, composed of representatives of employer associations, employee organizations and the federal government, now carries the certification responsibility previously held by the Textile and Clothing Board and the Enterprise Development Board under the former Adjustment Assistance Benefits (AAB) Regulations.

The Board receives applications for certification, conducts investigations to determine whether certification should be granted, and notifies the applicant and the CEIC of its decisions. The Board is supported in its investigative role by a secretariat housed in Labour Canada.

What are the Criteria for Certification?

The Board is authorized to grant certification where the following conditions, as outlined in Section 11 of the Act, have been met:

(a) The employee was laid off.

The legislation stipulates that the layoffs must have taken place in order for certification to be granted. Although layoffs may be scheduled for a specific date, as for example in a plant closing, the Labour Adjustment Review Board is not empowered to grant certification, nor to provide assessments as to whether certification will be granted, in advance of the layoffs.

In preparing for layoffs, the onus is on the employer (in conjunction with the union, where applicable, and taking into account the terms of the collective agreement) to determine which employees are to be laid off. **Where employee reductions are necessary,** supplementary memoranda of understanding providing for the layoff of certain workers, or the voluntary acceptance of layoff by certain workers, is permissible practice under the terms of the Act.

(b) The establishment where the layoffs took place must be part of a designated industry.

The determination of whether a company is part of a designated industry is made by the Labour Adjustment Review Board, taking into account the effective dates of designation for the industries.

In the case of general designations — that is the textile, clothing, footwear and tanning industries — there are limitations on the components of the industries which are considered to be designated. These limitations are based on industry definitions, and in this context the Board generally refers to the Standard Industrial Classification Codes describing the major industry groupings.

In the case of regional designations, the specific industries included are based on cabinet decisions. Again, the Board refers to the applicable Standard Industrial Classification Codes.

Industries can be designated retroactively, and layoffs which have taken place since the retroactive date of designation may be considered for certification. All existing general designations are retroactive to May 1, 1978. A full listing of the regional designations presently in effect appears in the Appendix. Where there is any doubt whether a company falls within a designated industry, the Secretariat of the Labour Adjustment Review Board should be consulted.

Notwithstanding that an industry is no longer designated, an employee may be certified provided that the layoff took place while the industry was designated.

(c) The number of employees in the establishment must have been reduced as a result of layoffs, in any twelve-month period including the employee's effective date of layoff, by at least 10 per cent or 50 employees, whichever is less.

This criterion is designed to ensure that the intent of the legislation is maintained, that is, to offer adjustment assistance where major layoffs have taken place and where such layoffs are of a non-cyclical nature.

Since a reduction in the number of employees as a result of layoffs is a necessary condition for certification, laid-off employees who have been replaced will not be eligible for certification. In cases where layoffs are taking place but, because of recalls and new hirings, the employee level in a company is stable or rising, certification cannot be granted.

Should layoffs in the order of 10 per cent take place during part of a 12-month period, additional employees laid off in the remainder of that 12-month period can be certified only where a further reduction in the number of employees is evident and where the other requirements of certification have been met. In considering layoffs which have taken place during a second 12-month period, it is necessary to establish that the full requirements for certification have been met in relation to the new period.

Reduction in the number of employees in an establishment due to retirements, dismissals or resignations cannot be taken into account when determining whether a reduction of 10 per cent or 50 employees has taken place.

In the context of certification, "establishment" means any establishment in Canada engaged in the production of goods or the provision of services. Generally, separate production facilities, plants or factories of a company will be treated as separate establishments. Exceptions would occur where several locations of a company are engaged in a continuous integrated form of production or where the establishments are treated as one by the company with, for example, one collective agreement in force providing seniority and "bumping" rights between plants.

(d) The layoffs must have resulted from the economic adjustment which caused the industry to be designated.

In the case of general designations, economic adjustment must be non-cyclical and must be the result of import competition or industrial restructuring (including technological change) pursuant to a policy or program of the Government of Canada.

In the case of regional designations, economic adjusument refers to the serious non-cyclical downturn in the industry causing economic disruption in the region and serious loss of employment in the industry in the region.

Where layoffs in an organization have taken place, and an employer decides to change the group of employees laid off, for example, by laying off older workers and recalling younger ones, these older employees will not qualify for certification. In such instances, the layoffs are the result of a change in the nature of the labour force rather than the result of the economic adjustment which caused the industry to be designated. Once the layoffs have taken place and the employees have been certified, it is not possible to substitute the name of one laid-off employee for another.

APPLYING FOR CERTIFICATION

Any employee who has been laid off may apply directly for certification. Alternatively, the employer, union, manpower adjustment committee or any other person may apply on behalf of a laid-off employee or a group of laid-off employees. Application forms are available at Canada Employment Centres, regional offices of Labour Canada, or the Labour Adjustment Review Board.

Applications may be made on available application forms or by letter. The form or letter must be signed by the applicant in order for the Board to consider the certification request. Applications on behalf of laid-off employees are not accepted by telephone. Following receipt of an application for certification, a full investigation of the layoffs will be undertaken by the Labour Adjustment Review Board Secretariat. The results of these investigations are presented at meetings of the Board which are generally held every four to six weeks.

The Board is the sole authority with power to make decisions relating to certifications. The Board is also empowered to rescind or amend any decision it has taken. While decisions taken by the Board are, according to the legislation, appealable only through the Federal Court of Canada, the Board may reconsider decisions in light of new information provided to it.

Although applications for certification must be investigated, investigation time can be reduced if full information is provided when an employer, union or committee makes application on behalf of a group of laid-off employees.

A letter of application should clearly state that certification is being requested. The name and address of the company where the layoffs took place should be provided along with the name of an employer representative who may be contacted for further information. In addition, the following details should be given:

- A description of the specific products of the company or the nature of its operations. The company's major clients should be specified.

- An indication of the number of employees in the establishment immediately prior to the layoffs and the number currently employed. The number of employees refers to both salaried and hourly or production employees. In companies where fluctuations in the employment level have been prevalent, it is suggested that the number of individuals employed in the establishment at periodic intervals be shown. Reductions due to retirements and resignations should also be specified.

- A full description of the factors that made the layoffs necessary. Where a restructuring of the company's operations has taken place, the type of reorganization should be detailed. If financial assistance is being provided by the federal government, this should be noted. Should reduced sales

or profits be the cause of the layoffs, the impact of competition from imports should be considered. It is not necessary to provide statistics on imports.

• A full list of **all employees laid off,** giving the name, address, social insurance number, date of birth and date of layoff for each employee. Employees should not be omitted from the list because they are not the required age or do not have sufficient years of service to qualify for benefits. Although only a small number of employees may qualify under the program on the basis of age, a full list of all laid-off employees is required.

The date of layoff must include the year, month and day. If the employees have been laid off on more than one occasion, the latest date of layoff should be indicated. The date of layoff is generally the last day worked. Exceptions occur when an employee receives pay in lieu of notice and such pay is considered as insurable earnings for purposes of unemployment insurance. Vacation pay paid to the employee after the last day worked will extend the date of layoff if the employer-employee relationship is deemed to continue to exist until vacation entitlement is completed. Employees who have retired may be included on the list only if the decision to retire was made after they were laid off and separation from the establishment of work took place. If possible, it is suggested that a separate list of the employees who retired and the date of retirement be provided.

• In the case of company closures, the name of the trustee or receiver and union contact should be given, where applicable.

What Certification Means

Certification is effective on the date the Board approves the application. Decisions taken on applications are conveyed to all applicants following the meetings of the Board. In addition, all employees who meet the minimum age criteria are informed in writing that certification has been granted.

It should be emphasized that **certification entitles the individual only to make an appliction for labour adjustment benefits.** While applications for certification may be made on behalf of groups of employees, application for benefits must be made by the individual at a local Canada Employment Centre. The Canada Employment Centre is under no obligation to accept applications for benefits from individuals who have not been certified by the Labour Adjustment Review Board. However, the centres generally accept applications for benefits in advance of certification. **Applications to the Board and the Canada Employment Centres should be made as soon as possible after layoff** to allow sufficient time for processing.

Should an employee who has been laid off and certified be subsequently recalled and laid off again, it is not necessary to seek a second certification. Eligibility criteria, including age and years of service will, however, be assessed in relation to the certified layoff.

B. How an Individual Qualifies for Benefits

In order to qualify for labour adjustment benefits, an individual must:

(a) be at least 54 years of age on the effective date of layoff, but not more than 65 years of age.

(b) be a Canadian citizen or a permanent resident in Canada.

(c) have been employed in the relevant designated industry for at least 10 of the 15 years preceding layoff and have been paid for at least 1 000 hours of employment in each of those years. (Years of service in two or more of the generally designated industries -- textile, clothing, footwear, and tanning -- will be counted as having been accumulated in the industry from which the layoff took place.)

(d) have claimed and exhausted all unemployment insurance benefits relating to the certified layoff.

(e) have no present prospect of employment, or have accepted employment with earnings less than his or her average weekly insurable earnings prior to layoff.

An employee who meets all of the above conditions except for the requirement relating to years of service may be entitled to labour adjustment benefits if it is demonstrated that he or she is in substantial compliance with the requirement and fails to meet the requirement only because of illness, disability, layoff or any other good reason.

In cases of financial hardship, benefits may be payable to individuals whose age plus years of service in the relevant designated industry totals at least 80, providing the employee has been paid for 1 000 hours of employment in that industry in each year of service.

In assessing the eligibility of individuals whose certified layoff took place in a generally designated industry, years of service accumulated in any industry which is or has been **designated generally** are taken into account. Following receipt of an application for benefits, the Canada Employment Centre must obtain proof that the employee meets the eligibility requirements outlined above. The individual must provide proof of age and citizenship. The employer will be asked to provide proof relating to years of service and the number of hours of employment for which pay was received in each of those years.

In the case of employees who are under 54 years of age on the date of layoff, an income test will be administered by the Canada Employment Centre. Decisions on financial hardship are made by the regional office of the Canada Employment and Immigration Commission.

The determination of eligibility can only be made when unemployment insurance is exhausted. At that time, the individual's prospects of

employment will be assessed. If the individual meets all eligibility criteria, he or she will be required to complete reporting cards every two weeks.

As a condition of continuing eligibility under the program, the individual's prospects of employment will be assessed at least every six months.

ABOUT THE BENEFITS

When Benefits Start

Labour adjustment benefits are payable from the date unemployment insurance is exhausted or application for labour adjustment benefits is made at the Canada Employment Centre, whichever is later. In addition, benefits are payable to qualified employees for the period between the date application for certification is made and the date certification is granted, except any weeks during that period for which the individual receives unemployment insurance.

It should be noted that there are two types of application — one for certification and one for benefits. Applications for benefits will not be deemed to be effective before certification is granted, but the application can be made before notification of certification is received. Individuals should discuss the appropriate timing of the benefits application with their local Canada Employment Centre.

When Benefits End

Benefits are payable until the individual reaches the age of 65. As a condition of continuing eligibility under the program, however, an assessment of the individual's prospects of employment will be made every six months.

Amount of Benefits

Benefits payable under the program approximate 60 per cent of average weekly insurable earnings, based on the last 20 weeks worked prior to layoff. Weeks in which an individual was not employed are not considered in this determination. Generally, labour adjustment benefits approximate the amount of unemployment insurance benefits payable following layoff. Benefits are indexed annually in accordance with the Canada Pension Plan Pension Index.

What Types of Deduction are Made from LAB Payments?

Only employment-related income is deducted from LAB payments.

For example, income earned while in receipt of labour adjustment benefits is deducted at the rate of 60 cents for each dollar earned. Income relating to past employment received while in receipt of labour adjustment benefits (e.g. employer pension benefits and severance pay) is deducted at the rate of one dollar for each dollar received.

Not deductible from labour adjustment benefits are: survivors' pensions, workmen's compensation, disability pensions, whether private or government sponsored, lottery winnings, interest income.

Canada Employment Centres will provide full details on all types of deduction, including lump sum pension payments and RRSPs.

Working While in Receipt of Labour Adjustment Benefits

Individuals who are receiving benefits under the Labour Adjustment Benefits Program will not be disqualified if they obtain employment. Sixty per cent of earnings will be deducted from LAB payments. Income must be indicated on the reporting cards submitted every two weeks.

FOR FURTHER INFORMATION

Further details on the LAB Program generally and on certification, as well as a listing of designated industries, are available from:

Labour Adjustment Review Board,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 997-3080

Further details on the amount of benefits, deductions, and individual eligibility criteria are available from local Canada Employment Centres.

THIS HANDBOOK IS FOR GENERAL INFORMATION ONLY. THE LABOUR ADJUSTMENT BENEFITS ACT PREVAILS.

APPENDIX

Designated Industries under the Labour Adjustment Benefits Act (as of July 1984)*

1. **General Designation:** The industries currently designated across Canada are manufacturers of textiles, clothing and footwear, and the tanning industry. Layoffs taking place in these industries between May 1, 1978 and August 18, 1985 can be considered for certification. There is also the possibility of extending coverage to August 18, 1988.

2. **Regional Designations:** The industries listed below are designated **in the identified regions only.** Layoffs taking place in the industry in the identified region during the relevant period can be considered for certification.

Industry	Region	Applies Only to Layoffs Taking Place
1) Iron and Steel Mills Industries Metal Rolling, Coating and Extruding Industries	Region of Sydney, Nova Scotia, comprising the City of Sydney; Towns of Dominion, Glace Bay, New Waterford and Sydney Mines; Municipalities of Big Pond and Grand Narrows; and Indian Reserves of Eskasoni and Sydney	May 1, 1978 to March 16, 1983
2) Water Transport Industries Services Incidental to Water Transport Industry	Town of North Syndey, Nova Scotia	April 15, 1982 to March 16, 1983
3) Water Transport Industries Services Incidental to Water Transport Industry	Town of Port-aux-Basques, Newfoundland	April 15, 1982 to March 16, 1983
4) Logging Industry Pulp and Paper Industry Iron Mining (Iron Mining and Iron Pellet Manufacturing) Railway Transport (Freight Iron Ore Related)	Region of Port-Cartier, Sept-Iles and Schefferville, Québec, comprising the City of Sept-Iles; Town of Port-Cartier; land bordering Highway 138 between Port-Cartier and Sept-Iles; and Town of Schefferville	January 1, 1979 to March 16, 1983

*Additional designations may be created. Information concerning new designations, if any, can be obtained from the Labour Adjustment Review Board.

Industry	Region	Applies Only to Layoffs Taking Place
5) Shipbuilding Industry	Region of Tracy and Sorel, Québec, comprising the City of Sorel; Towns of Tracy and St. Joseph de Sorel; and Municipalities of Ste-Anne-de-Sorel, St-Pierre-de-Sorel, and Ste-Victorie-de-Sorel	January 1, 1980 to March 16, 1983
6) Auto-related Rubber Products Manufacturing Auto Fabric Accessories Manufacturing Motor Vehicle Manufacturing Motor Vehicle Parts and Accessories Manufacturing Auto-related Glass and Glass Products Manufacturing Truck Body and Trailer Manufacturing	Region of Windsor, Ontario, comprising the City of Windsor; Towns of Amherstburg; Belle River, Essex and Tecumseh; Village of St. Clair Beach; and Townships of Anderdon, North Colchester, Maidstone, Sandwich West and Sandwich South	May 1, 1978 to March 16, 1983
7) Iron Foundries Agricultural Implements Manufacturing	Region of Brantford, Ontario, comprising the City of Brantford; Town of Paris; and Township of Brantford	January 1, 1977 to July 28, 1983
8) Auto-related Rubber Products Manufacturing Auto Fabric Accessories Manufacturing Motor Vehicle Manufacturing Motor Vehicle Parts and Accessories Manufacturing Auto-related Glass and Glass Products Manufacturing Truck Body and Trailer Manufacturing	City of Chatham, Ontario	May 1, 1978 to July 28, 1983
9) Logging Industry Veneer and Plywood Mills	Village of McAdam, New Brunswick	November 1, 1980 to January 28, 1984
10) Truck Body and Trailer Manufacturing Major Appliances Manufacturing	Region of Montmagny and L'Islet, Québec, comprising the City of Montmagny and Town of L'Islet; Village of L'Islet-sur-Mer; and Municipalities of Notre-Dame-de-Bonsecours de l'Islet and Cap St-Ignace	September 1, 1979 to January 28, 1984

Industry	Region	Applies Only to Layoffs Taking Place
11) Asbestos Mining	Region of Asbestos, Québec, comprising the Towns of Asbestos and Danville; and Municipality of Skipton	August 1, 1980 to September 29, 1983
12) Auto-related Rubber Products Manufacturing Auto Fabric Accessories Manufacturing Motor Vehicle Manufacturing Motor Vehicle Parts and Accessories Manufacturing Auto-related Glass and Glass Products Manufacturing Truck Body and Trailer Manufacturing	Region of Kitchener-Waterloo, Ontario, comprising the Cities of Kitchener and Waterloo	May 1, 1978 to April 7, 1983
13) Asbestos Mining	Region of Thetford Mines, Québec, comprising the City of Thetford Mines; Town of Black Lake; Village of Robertsonville; and Municipalities of East Broughton and Coleraine	August 1, 1980 to September 29, 1983
14) Miscellaneous Metal Mines Smelting and Refining	City of Sudbury; Towns of Capreol, Nickel Centre, Onaping Falls, Rayside-Balfour, Valley East, Walden, Alban, Noelville, St. Charles, Killarney; Townships of Cosby, Mason and Martland, Ratter and Dunnet, Hagar and Burwash, Laura and Servos	December 22, 1979 to March 31, 1984
15) Logging, Sawmills, Planing Mills and Shingle Mills, Veneer and Plywood Mills, Pulp and Paper Mills	City of Port Alberni; Villages of Tofino and Ucluelet; Subdivision A of Alberni-Clayoquot Regional District; Indian Reserves: Ahahswinis No. 1; Alberni No. 2; Clakamucus No. 2, Elhlateese No. 2; Hesquiat No. 1; Ittatsoo No. 1; Marktosis No. 15; Numukamis No. 1; Openit No. 27; Opitsat No. 1; Sachsa No. 4; Stuart Bay No. 6 and Tsahaheh No. 1	December 22, 1979 to March 31, 1984

New Designations as of July 18, 1984

Industry	Region	Applies Only to Layoffs Taking Place
1) Iron Ore Mines and Railway Transport (Iron ore related freight)	That part of Saguenay Census Division No. 97 which includes the towns of Port-Cartier, Sept-Iles, and Schefferville, Québec, as well as the land bordering Highway 138 between Port-Cartier and Sept-Iles and Schefferville which is located in the Territoire du Nouveau-Québec Census Division No. 99.	March 16, 1983 to July 18, 1985, with a possibility of two six-month extensions
2) Iron Ore Mines and Railway Transport (Iron ore related freight)	That part of Saguenay Census Division No. 97 which includes the town of Gagnon and its surrounding area within a radius of 75 kilometres, as well as the town of Fermont and its surrounding area within a radius of 25 kilometres	January 1, 1982 to July 18, 1985, with a possibility of two six-month extensions
3) Iron Ore Mines and Railway Transport (Iron ore related freight)	Towns of Labrador City and Wabush in Census Division No. 10, Subdivision D, as well as the area surrounding the town of Labrador City within a radius of 20 kilometres	January 1, 1982 to July 18, 1985, with a possibility of two six-month extensions
4) Asbestos Mines	Towns of Asbestos and Danville and the municipality of Shipton in Richmond Census Division No. 35	September 29, 1983 to July 18, 1985, with a possibility of two six-month extensions
5) Asbestos Mines	Towns of Thetford Mines and Black Lake, the village of Robertsonville, and all other municipalities in Mégantic Census Division No. 27, as well as the municipality of East Broughton in Beauce Census Division No. 23	September 29, 1983 to July 18, 1985, with a possibility of two six-month extensions

Travail Canada
Labour Canada

GUIDE DU

Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs

Canada

GUIDE DU

Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
Gouvernement du Canada

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984
N° de cat. L 31-54-1984
ISBN 0-662-53098-5
N° de cat. de Travail Canada L44-1318/84B

Imprimé au Canada

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
Introduction	1
Historique du programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs	3
Le programme : ce qu'il est et ce qu'il n'est pas	5
Comment fonctionne le programme	5
1. Désignation des secteurs d'activité	6
2. L'administration du programme	6
A. La certification	6
Qui l'accorde ?	6
Quelles sont les conditions d'admissibilité ?	7
Comment obtenir la certification ?	11
Que signifie la certification	12
B. Comment obtenir des prestations	13
Les prestations	14
Le versement	14
L'expiration des prestations	14
Le montant des prestations	14
Les déductions possibles	15
Renseignements supplémentaires	15
Annexe	
Secteurs d'activité désignés en vertu de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs	17

INTRODUCTION

Ce guide a été préparé à l'intention des employeurs, des syndicats, des comités communautaires d'adaptation, des unités d'adaptation de la main-d'oeuvre, de même que pour toute personne agissant au nom d'employés qui ont été mis à pied. Il s'adresse aussi à toute personne qui cherche à obtenir des prestations en vertu du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs.

Cette brochure décrit brièvement le Programme, rappelle ses origines et explique sa raison d'être. Elle identifie les personnes à qui est destiné le Programme d'aide, énumère les critères d'admissibilité prescrits par la **Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs** et surtout elle explique les procédures à suivre pour obtenir des prestations. On y tient compte des amendements apportés à la **Loi**, le 30 novembre 1983.

Nous espérons que ce guide vous aidera à mieux comprendre le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs et facilitera les démarches aux personnes qui peuvent en bénéficier.

HISTORIQUE DU PROGRAMME DE PRESTATIONS D'ADAPTATION POUR LES TRAVAILLEURS

En 1972, le gouvernement canadien adoptait son premier programme d'aide aux travailleurs âgés mis à pied. La politique sur le textile et le vêtement élaborée à cette époque avait pour but d'aider ces deux industries à améliorer leur situation sur le marché afin qu'elles soient capables, à la longue, d'offrir des emplois stables à un plus grand nombre de Canadiens. On n'ignorait pas qu'une telle politique de restructuration pouvait avoir des conséquences négatives pour certains travailleurs de ces secteurs. On savait que, bien que la majorité des travailleurs touchés par ces changements se trouveraient un autre emploi avec l'aide des agences de placement, des services d'orientation, des programmes de formation et de rétablissement offerts par les centres d'emploi du Canada, les travailleurs plus âgés rencontreraient certaines difficultés les empêchant de profiter au maximum de ces services.

Devant une telle situation, Travail Canada mit en oeuvre le Programme de prestations d'aide à l'adaptation (PAA). On soulagerait ainsi le fardeau des travailleurs âgés de l'industrie du textile et du vêtement mis à pied à la suite des réductions des quotas d'importation et de la modernisation et la restructuration, mesures qui permettaient toutefois à ces industries de faire concurrence à l'importation.

En 1978, le Programme a été étendu aux travailleurs âgés des industries de la chaussure et du tannage mis à pied par suite de la restructuration qu'exigeait la stratégie relative à ces deux secteurs d'activité.

Ces deux programmes, alors administrés en vertu de règlements distincts, exigeaient que les travailleurs mis à pied soient certifiés, soit par la Commission du textile et du vêtement, soit, dans le cas des travailleurs de la chaussure et du tannage, par l'Office de l'expansion des entreprises. De plus, les centres d'emploi du Canada évaluaient l'admissibilité de chaque demandeur. Ces programmes accordaient des prestations aux personnes admissibles âgées de 54 ans et plus, qui avaient travaillées dans l'industrie désignée pendant 10 des 15 dernières années précédant leur mise à pied et qui étaient sans perspective d'emploi.

Vers la fin des années 1970, le gouvernement fédéral entreprit de réviser tous les programmes d'aide disponibles aux industries et aux travailleurs. À la suite de cette révision on mit au point des mesures spéciales d'adaptation qui faciliteraient à l'industrie canadienne la transition à des activités plus rationalisées et donc plus concurrentielles. Le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs a donc été mis au point pour aider les personnes les plus touchées par les changements économiques qui marqueraient les années 1980.

La **Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs,** qui régit l'administration du Programme d'aide à l'adaptation pour les travailleurs, a été proclamée le 1er mai 1982. Cette loi fusionne les anciens programmes d'aide à l'adaptation, rend leur administration plus uniforme et, enfin, prévoit des critères d'admissibilité plus souples.

LE PROGRAMME : CE QU'IL EST ET CE QU'IL N'EST PAS

Le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, s'applique à certains secteurs d'activité désignés, soit dans tout le Canada soit dans certaines régions seulement. Il offre une protection aux **travailleurs âgés, mis à pied de façon permanente,** qui ont un lien bien établi à des industries en déclin, et qui ont une difficulté particulière à faire face au chômage.

Ce programme de prestations en est un de dernier recours pour les travailleurs âgés qui ne peuvent bénéficier des autres mesures d'aide à l'adaptation tels les subventions portatives à la rémunération, les projets d'emplois temporaires, les allocations accrues à la mobilité et à la formation, ou la formation pour des métiers spécialisés. Ce programme intéresse donc les personnes qui, pour une raison ou une autre, ne sont admissibles à aucun des autres programmes d'aide.

Il faut bien comprendre que le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs **n'est pas un programme de retraite anticipée** et que le gouvernement fédéral ne l'a pas mis au point pour encourager les retraites anticipées. Les prestations constituent une source de revenus quand les prestations d'assurance-chômage sont épuisées; elles servent d'aide à l'adaptation plutôt que de représenter un revenu garanti jusqu'à l'âge de 65 ans. Il est à noter que l'admissibilité à ces prestations est sujette à une révision périodique des possibilités d'emploi de chaque prestataire par les centres d'emplois du Canada. Cette révision se fait tous les six mois.

Le recours au Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs ne peut se faire qu'après que les mises à pied ont effectivement eu lieu. La Loi ne permet de déterminer l'admissibilité que lorsque certaines conditions ont été satisfaites. Il n'est donc pas possible de dire, d'avance, si certaines personnes devant être mises à pied seront en fait admissibles aux prestations.

Il n'est pas non plus de l'intention de cette loi d'aider les employeurs à modifier les composantes de leurs effectifs ouvriers. Le Programme ne fait pas partie des mesures de création d'emplois. C'est pourquoi il n'entre en jeu que lorsqu'il est bien évident qu'il y a eu réduction du nombre de travailleurs dans l'entreprise.

COMMENT FONCTIONNE LE PROGRAMME

Pour avoir droit aux prestations d'adaptation une personne doit :

- avoir été mise à pied par une entreprise qui fait partie d'un secteur d'activité désigné;
- avoir été certifiée par l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs; et
- avoir été déclarée par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada admissible aux prestations en vertu des critères individuels d'admissibilité.

1. Désignation des secteurs d'activité

Contrairement aux programmes précédents qui possédaient chacun leur propre réglementation, la Loi actuelle permet d'aider les personnes âgées dans tout secteur d'activité qui connaît une importante transformation économique de nature non-cyclique. En effet, la Loi prévoit que les industries dont les employés mis à pied peuvent recevoir des prestations sont celles qu'a « désignées » le gouvernement fédéral.

Ces industries peuvent être désignées soit à l'échelle nationale, soit à l'échelle régionale. Un secteur d'activités peut être désigné d'une façon générale lorsqu'il connaît d'importantes transformations économiques de nature non cyclique soit à cause de la concurrence de l'importation, soit à cause d'une restructuration industrielle, y compris les changements technologiques, mis en oeuvre conformément à des programmes ou à des politiques du gouvernement du Canada, lorsque ces transformations provoquent une diminution considérable des emplois dans ce secteur d'activité. Les désignations générales actuellement en vigueur sont celles qui existaient sous les anciens programmes. Ce sont les industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage.

On peut désigner un secteur d'activité à l'échelle régionale lorsqu'une industrie ou une région connaît d'importantes transformations économiques qui entraînent une diminution considérable des emplois dans un secteur d'activité important pour une région donnée. On trouvera la liste complète des désignations régionales et leur date d'entrée en vigueur en annexes. Advenant d'autres désignations, on pourra obtenir de plus amples renseignements auprès de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs.

Les désignations sont faites en vertu d'un décret du Gouverneur en conseil, à la demande du ministre du Travail. Toute requête de désignation doit donc être adressée au ministre du Travail du Canada.

2. L'administration du programme

Le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs est administré conjointement par l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs et par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

A. La certification

Qui l'accorde ?

L'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs, en vertu de la **Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs** accorde la certification. Une fois certifiés, les travailleurs mis à pied peuvent demander des prestations à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC). L'Office est composé de cinq membres qui représentent les organisations patronales et syndicales et le gouvernement du Canada.

Les demandes de certifications doivent être adressées à l'Office qui, à la suite d'une enquête, accordera ou non la certification et informera le demandeur et la CEIC de ces décisions. Le Secrétariat de l'Office, fourni par le ministère du Travail, se charge des enquêtes.

Quelles sont les conditions d'admissibilité ?

L'Office, en vertu de l'article 11 de la **Loi** peut accorder la certification quand les conditions suivantes sont remplies :

(a) L'employé a été mis à pied

La **Loi** prévoit que la mise à pied doit avoir eu lieu pour que la certification soit accordée.

Même si la date précise de la mise à pied est connue d'avance, comme dans le cas d'une fermeture d'entreprise, l'Office ne peut pas accorder la certification, ni même donner un avis à savoir si une certification sera accordée ou non, tant que la mise à pied n'a pas effectivement eu lieu.

Il revient à l'employeur — de concert avec le syndicat, le cas échéant, et en tenant compte de la convention collective — de décider quels employés seront mis à pied. **S'il y a lieu de réduire les effectifs de travail,** la **Loi** permet la négotiation d'entente supplémentaires prévoyant la mise à pied de certains employés ou l'acceptation volontaire par certaines personnes d'être mises à pied.

(b) L'établissement où la mise à pied a lieu doit faire partie d'un secteur d'activité désigné.

L'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs détermine si un établissement fait partie d'un secteur d'activité désigné en tenant compte de la période de désignation de ce secteur.

En ce qui concerne les désignations générales, c'est-à-dire l'industrie du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage, il existe des restrictions quant aux composantes de ces industries. Ces restrictions découlent des définitions des secteurs d'activité pour lesquelles l'Office utilise le code des classifications types des industries.

Dans le cas des désignations régionales, c'est le Cabinet fédéral qui décide des industries qui seront incluses. Ici encore, l'Office se fonde sur les codes de classifications types des industries.

Les industries peuvent être désignées rétroactivement, dans lequel cas les mises à pied qui ont eu lieu après la date rétroactive peuvent être certifiées. Toutes les désignations générales actuelles l'ont été au 1er mai 1978. On trouvera en annexe la liste des secteurs d'activité dont la désignation régionale est actuellement en vigueur. En cas de doute, on doit s'adresser au Secrétariat de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs.

Même si une industrie n'est plus désignée, un employé mis à pied pendant la période de désignation peut être certifié.

(c) Le nombre des employés de l'établissement doit avoir été réduit par suite de mises à pied, sur une période de 12 mois, d'au moins dix pour cent, ou d'au moins 50 employés. On calcule la période de 12 mois à partir de la date de mise à pied.

Ce critère répond à l'intention de la Loi qui est d'offrir une aide à l'adaptation quand des mises à pied importantes ont lieu et qu'elles ne sont pas de nature cyclique.

Parce qu'une réduction du nombre des employés doit effectivement avoir eu lieu pour que la mise à pied soit certifiée, tout employé mis à pied qui a été remplacé par un autre employé ne peut pas obtenir une certification. De même, lorsqu'une mise à pied a eu lieu mais que le nombre d'employés ne diminue pas par suite de rappels au travail ou de nouveaux embauchages, une certification ne peut pas être accordée.

Quand 10 pour cent des employés ont été mis à pied au cours d'une période de moins de 12 mois, les employés mis à pied pendant le reste de cette même période pourront être certifiés si les mêmes conditions que pour la première période sont remplies. De même, toutes les conditions doivent être remplies pour qu'une nouvelle période de 12 mois soit reconnue.

Dans le calcul d'une mise à pied touchant 10 pour cent ou 50 des employés de l'entreprise, on ne tient pas compte de ceux qui ont pris leur retraite, qui ont été renvoyés ou qui ont démissionné.

Pour les fins de la certification, on entend par établissement tout établissement canadien qui produit des biens ou qui fournit des services. En général, les installations de production séparées, de même que les usines ou fabriques séparées, sont considérées comme établissements distincts. Il peut cependant y avoir des exceptions. Ainsi, une entreprise comprenant plusieurs usines, mais où la production est intégrée et continuelle, pourrait être considérée comme établissement unique. Ce serait aussi le cas d'une compagnie qui considère ses différentes usines comme établissement unique étant donné qu'il n'existe qu'une seule convention collective selon laquelle les employés peuvent exercer leur droit d'ancienneté dans toutes les usines.

(d) Les mises à pied résultent de transformations économiques qui font que ce secteur d'activité a été désigné.

Pour qu'un secteur d'activité soit désigné à l'échelle nationale, les transformations économiques doivent être de nature non cyclique et être dues à la concurrence de l'importation ou à une restructuration industrielle (y compris les changements technologiques) et cela à la suite de la mise en oeuvre de politiques ou de programmes du gouvernement canadien.

Pour ce qui est de la désignation régionale d'un secteur d'activité, les transformations économiques doivent être importantes, de nature non cyclique et être la cause d'une diminution considérable des emplois dans ce secteur d'activité de la région.

Si une mise à pied a lieu dans un établissement et que l'employeur décide de modifier le groupe touché, en mettant, par exemple, à pied des travailleurs âgés et en embauchant des employés plus jeunes, les travailleurs âgés n'obtiendront pas leur certification. C'est que, dans ce cas, les mises à pied seraient dues à une modification des composantes de la main-d'oeuvre plutôt qu'aux transformations économiques qui ont amené la désignation de ce secteur d'activité. Une fois que la mise à pied a eu lieu et que les employés touchés ont obtenu leur certification, il n'est pas possible de substituer le nom d'un employé à un autre.

COMMENT OBTENIR LA CERTIFICATION ?

Tout employé mis à pied peut s'adresser à l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs pour obtenir une certification. De même, l'employeur, le syndicat, un comité d'adaptation de la main-d'oeuvre, ou toute autre personne intéressée peut faire une demande de certification au nom d'un individu ou d'un groupe d'employés mis à pied. Les intéressés peuvent se procurer des formulaires de demande auprès des centres d'emploi du Canada, des bureaux régionaux de Travail Canada ou de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs.

On peut remplir les formulaires à cet effet ou faire la demande par écrit. Dans les deux cas, la personne qui soumet la demande doit la signer pour que l'Office en tienne compte. Il n'est pas possible de soumettre une demande par téléphone. Le Secrétariat de l'Office, sur réception d'une demande de certification, mène une enquête dont les conclusions seront présentées à la prochaine réunion de l'Office. Ces réunions ont habituellement lieu toutes les quatre ou six semaines.

L'Office est le seul organisme autorisé à rendre des décisions concernant les certifications. Il peut révoquer, modifier ou réviser ses décisions à la lumière de faits nouveaux. Ses décisions sont finales et sans appel mais peuvent être révisées par la Cour fédérale conformément à la Loi sur la Cour fédérale.

Les demandes de certification nécessitent une enquête. Mais le délai ainsi encouru peut être réduit si tous les renseignements requis sont fournis par la personne qui présente une demande au nom d'un groupe d'employés mis à pied, au moment même de la demande.

C'est pourquoi on doit indiquer clairement dans le formulaire ou la lettre qu'il s'agit d'une demande de certification. Le nom et l'adresse de l'établissement doivent y figurer, de même que le nom du représentant de l'employeur qui est en mesure de donner de plus amples renseignements. De plus, la demande doit, autant que possible, fournir les renseignements suivants :

• Une description des produits fabriqués ainsi que la nature des activités. Les principaux clients de l'établissement devraient également être identifiés.

• Le nombre d'employés avant les mises à pied et leur nombre actuel. Cela comprend les travailleurs salariés et ceux payés à l'heure. Pour les établissements qui connaissent des fluctuations régulières du nombre d'employés, il est utile de donner un aperçu du nombre d'employés à des intervalles réguliers. Les réductions de personnel attribuables aux retraites et aux démissions devraient aussi être signalées.

• Une explication des raisons qui ont motivé les mises à pied. Si une restructuration de l'établissement en est la cause, il serait utile de préciser la nature de la réorganisation. On doit aussi indiquer si l'établissement reçoit une aide financière du gouvernement du Canada. Si une baisse des ventes ou des bénéfices est la cause des mises à pied, il conviendrait de tenir

compte de l'impact de la concurrence due aux importations. Il n'est pas nécessaire toutefois de fournir des données statistiques sur les importations.

• La liste complète de **tous les employés mis à pied,** donnant leurs noms, adresses, numéros d'assurance sociale, dates de naissance et dates des mises à pied doit accompagner la demande de certification. Il ne faut pas omettre les employés mis à pied qui n'ont pas l'âge requis ou qui ne comptent pas les années de service exigées. En effet, même si quelques employés seulement auront droit aux prestations, l'Office requiert une liste complète des employés mis à pied.

• La date de la mise à pied, pour chaque employé touché, doit comprendre l'année, le mois et le quantième. Quand les employés ont été mis à pied à plusieurs reprises, c'est la dernière date, habituellement le dernier jour travaillé, qu'il faut indiquer. Il y a toutefois des exceptions, par exemple lorsque un employé, au lieu d'un préavis de mise à pied, reçoit une rémunération qui est considérée comme gains imposables pour les fins de l'assurance-chômage. La paye de vacances versée à un employé après son dernier jour de travail reporte la date de sa mise à pied s'il est considéré que la relation employeur-employé continue jusqu'à l'expiration de la période des vacances.

Un employé à la retraite peut être compris dans la liste pourvu qu'il ait décidé de prendre sa retraite après la date de sa mise à pied et que la séparation ait bel et bien eu lieu. Il est préférable de fournir une liste à part des employés qui ont pris leur retraite, en y indiquant la date de leur retraite.

• S'il s'agit d'une fermeture de l'établissement, il faut si possible fournir le nom de l'administrateur, du syndic, du séquestre et du représentant syndical, le cas échéant.

Que signifie la certification ?

La certification entre en vigueur le jour où l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs approuve la demande. Les décisions sont communiquées aux demandeurs après les réunions de l'Office. De plus, tout employé qui satisfait au critère d'âge est informé, par écrit, que l'Ofice l'a certifié.

Il faut comprendre que **la certification ne fait que permettre à une personne de demander des prestations d'aide à l'adaptation.** Alors qu'une demande de certification peut être soumise par un tiers au nom d'un groupe d'employés, la demande de prestations doit être faite par la personne elle-même à un centre d'emploi du Canada. Les centres d'emploi ne sont pas obligés d'accepter des demandes de prestations de la part d'individus que l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs n'a pas certifiés. Toutefois, en général, les centres acceptent les demandes anticipées. Les demandes auprès de l'Office et des centres d'emploi du Canada doivent être envoyées aussitôt que possible après la date de la mise à pied afin d'allouer plus de temps à l'administration.

Un employé mis à pied et certifié n'a pas à demander une nouvelle certification s'il est rappelé au travail et remis à pied. Les critères d'admissibilité, y compris l'âge et les années de service, seront toutefois

évalués en fonction de la mise à pied pour laquelle la certification a été obtenue.

B. Comment obtenir des prestations

Un employé mis à pied doit, pour être admissible aux prestations d'aide à l'adaptation des travailleurs, remplir les conditions suivantes :

(a) avoir au moins 54 ans à la date de la mise à pied mais pas plus de 65 ans;

(b) être citoyen canadien ou résident permanent du Canada;

(c) avoir été employé dans l'industrie désignée au moins 10 des 15 années précédant la mise à pied et avoir été payé au moins pour 1 000 heures de travail pour chacune de ces années; dans les secteurs d'activité désignées à l'échelle nationale, c'est-à-dire ceux du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage, il est permis de combiner les années de service dans plus d'un secteur;

(d) avoir réclamé et épuisé toutes ses prestations d'assurance-chômage;

(e) n'avoir aucun emploi en vue ou n'avoir qu'un emploi où les gains sont moindres que les gains hebdomadaires assurables moyens avant la mise à pied.

Par ailleurs, un employé qui remplit toutes les conditions précitées, sauf celle des années de service, peut quand même être admissible aux prestations s'il démontre qu'il satisfait en grande partie à cette exigence mais qu'il ne la remplit pas par suite de maladie, d'incapacité, de mise à pied ou toute autre bonne raison.

De plus, **dans les cas de graves difficultés financières,** des prestations peuvent être versées aux travailleurs dont la somme de leur âge et de leurs années de service dans le secteur d'activité désigné totalise 80 ou plus, à condition qu'ils aient été payés pour au moins 1 000 heures de travail dans ce secteur d'activité au cours de chaque année.

En déterminant l'admissibilité d'une personne mise à pied d'un secteur d'activité désigné à l'échelle nationale, on tient compte de ses années de service accumulées dans toute l'industrie. Avec la demande de prestation, le centre d'emploi du Canada doit recevoir la preuve que l'employé remplit toutes les conditions précitées. C'est à l'employé de fournir les preuves d'âge et de citoyenneté, mais c'est à l'employeur de faire part des années de service et des heures travaillées pour lesquelles le demandeur a été rémunéré au cours de chaque année.

Dans les cas d'employés âgés de moins de 54 ans à la date de la mise à pied, le centre d'emploi du Canada évaluera les revenus du demandeur. Les décisions reposant sur les difficultés financières du demandeur sont prises au bureau régional de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

L'évaluation de l'admissibilité et le versement des prestations d'aide ne peuvent se faire que lorsque les prestations d'assurance-chômage sont épuisées. C'est à ce moment aussi qu'on examine les perspectives d'emploi du demandeur. Enfin, si l'individu satisfait à toutes les conditions d'admissibilité, il devra remplir un rapport toutes les deux semaines. De plus, les centres d'emploi du Canada réexaminent, au moins tous les six mois, la situation de chaque prestataire afin de s'assurer qu'il n'a pas d'emploi en vue.

LES PRESTATIONS

Le versement

Les prestations d'adaptation pour les travailleurs sont versées lorsque les prestations d'assurance-chômage sont épuisées ou que l'employé présente une demande de prestations au centre d'emploi, soit la plus éloignée de ces dates. De plus, les personnes qui satisfont aux critères d'admissibilité peuvent recevoir des prestations pour la période s'étendant entre la date de leur demande et celle où l'Office a certifié leur mise à pied, sauf pour les semaines pendant lesquelles des prestations d'assurance-chômage leur furent versées.

Rappelons qu'il y a deux demandes à faire : la première pour obtenir la certification; la seconde pour recevoir les prestations. Une demande de prestations n'a pas cours tant que la certification n'a pas été obtenue, mais elle doit être soumise dès la mise à pied. On vous conseille de vous informer auprès d'un centre d'emploi du Canada pour savoir quand présenter votre demande de prestations.

L'expiration des prestations

Les prestations d'adaptation ne sont plus payables après la semaine où l'employé qui était admissible atteint ses 65 ans. Par ailleurs, chaque cas d'admissibilité est revu au moins tous les six mois afin de s'assurer que le prestataire n'a pas d'emploi en vue. Cela sert à assurer que les prestations versées dans le cadre du Programme restent une mesure de soutien du revenu de dernier ressort.

Le montant des prestations

Le taux de prestations d'adaptation pour les travailleurs est fixé à 60 pour cent des gains hebdomadaires moyens assurables de l'employé, calculé sur les gains des 20 dernières semaines d'emploi avant la mise à pied. On ne tient pas compte, pour ce calcul, des semaines où l'employé n'occupait pas un emploi. En règle générale, les prestations sont à peu près équivalentes aux prestations d'assurance-chômage reçues après la mise à pied. Les prestations sont indexées conformément à l'index du Régime de pensions du Canada.

Les déductions possibles

Le montant hebdomadaire des prestations d'adaptation peut être réduit en fonction des revenus reçus d'un emploi.

Par exemple, un montant de soixante cents est déduit pour chaque dollar de revenu que reçoit le prestataire. Dans le cas d'un revenu tiré d'un emploi précédent, par exemple de prestations de retraite, d'indemnités de cessation d'emploi, etc., un dollar est déduit pour chaque dollar reçu à ce titre.

Par contre, le revenu tiré de pensions aux survivants, aux accidentés du travail, aux invalides, de sources privée ou gouvernementale, n'est pas déductible. Cela vaut également pour l'intérêt sur le revenu, et les gains d'une loterie. Les centres d'emplois du Canada peuvent fournir de plus amples renseignements quant aux déductions.

La personne qui obtient un emploi alors qu'elle reçoit des prestations d'adaptation ne perd pas son admissibilité. Toutefois, 60 pour cent des gains seront déduits du montant des prestations. Toute rémunération doit donc être déclarée dans le rapport qu'il faut remplir toutes les deux semaines.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Pour de plus amples renseignements au sujet du Programme d'aide à l'adaptation pour les travailleurs en général, et sur le processus de certification en particulier, on doit s'adresser à l' :

Office d'aide à l'adaptation des travailleurs
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 997-3080

Pour de plus amples renseignements au sujet du taux des prestations d'adaptation, des déductions et des critères d'admissibilité, veuillez vous adresser au centre d'emploi du Canada le plus près de chez vous.

CE GUIDE SERT À TITRE D'INFORMATION SEULEMENT. C'EST LE TEXTE DE LA LOI SUR LES PRESTATIONS D'ADAPTATION POUR LES TRAVAILLEURS QUI PRÉVAUT.

ANNEXE

Secteurs d'activité désignés en vertu de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*

1. **Secteurs d'activité désignés à l'échelle nationale :** les secteurs d'activité actuellement désignés dans tout le Canada sont les industries du textile et du vêtement, de la chaussure et du tannage. Les mises à pied qui surviennent dans ces secteurs, entre le 1er mai 1978 et le 18 août 1985 peuvent être certifiées. Il est possible que cette période soit prolongée jusqu'au 18 août 1988.

2. **Désignations régionales :** les secteurs d'activité suivants ne sont désignés que dans des régions déterminées. Les mises à pied qui surviennent dans ces industries, dans les régions mentionnées, peuvent être certifiées si elles surviennent pendant la période indiquée.

Industries	Régions	Périodes
1) Sidérurgie Laminage, moulage et extrusion des métaux	Région de Sydney (N.-É.), comprenant la ville de Sydney; les localités de Dominion, Glace Bay, New Waterford et Sydney Mines, les municipalités de Big Pond et de Grand Narrows, ainsi que les réserves indiennes d'Eskasoni et Sydney	Du 1er mai 1978 au 16 mars 1983
2) Transport par bateau et services connexes	Localité de North Sydney (N.-É.)	Du 15 avril 1982 au 16 mars 1983
3) Transport par bateau et services connexes	Localité de Port-aux-Basques (T.-N.)	Du 15 avril 1982 au 16 mars 1983
4) Exploitation forestière Pâtes et papiers Mines de fer (mine de fer et pelletisation du minerai de fer) Transports ferroviaires (transport du minerai de fer)	Région de Port-Cartier, de Sept-Îles et de Schefferville (Québec), comprenant la ville de Sept-Îles, la localité de Port-Cartier, le territoire avoisinant la route 138 entre Port-Cartier et Sept-Îles, ainsi que la localité de Schefferville	Du 1er janvier 1979 au 16 mars 1983
5) Construction navale	Région de Tracy et de Sorel (Québec), comprenant la ville de Sorel; les localités de Tracy et de Saint-Joseph de Sorel, ainsi que les municipalités de Sainte-Anne-de-Sorel, de Saint-Pierre-de-Sorel et de Sainte-Victoire-de-Sorel	Du 1er janvier 1980 au 16 mars 1983

*Liste des secteurs d'activité qui ont été désignés au 18 juillet 1984. D'autres secteurs d'activité peuvent être désignés. Dans ce cas, il faudrait s'adresser à l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs pour de plus amples renseignements.

Industries	Régions	Périodes
6) Produits de caoutchouc pour l'automobile Accessoires en tissu pour l'automobile Fabricants de véhicules automobiles Fabricants de pièces et d'accessoires d'automobiles Fabricants de verre et d'articles en verre pour l'automobile Fabricants de carrosseries de camions et de remorques	Région de Windsor (Ont.) comprenant la ville de Windsor; les localités d'Amherstburg, Belle River, Essex et Tecumseh; le village de St. Clair Beach, ainsi que les cantons d'Anderdon, North Colchester, Maidstone, Sandwich West et Sandwich South	Du 1er mai 1978 au 16 mars 1983
7) Fonderies de fer Instruments aratoires	Région de Brantford (Ont.), comprenant la localité de Brantford; la localité de Paris, ainsi que le canton de Brantford	Du 1er janvier 1979 au 28 juillet 1983
8) Produits en caoutchouc pour l'automobile Accessoires en tissu pour l'automobile Fabricants de véhicules automobiles Fabricants de pièces et d'accessoires d'automobiles Fabricants de verre et d'articles en verre pour l'automobile Fabricants de carrosseries de camions et de remorques	Ville de Chatham (Ont.)	Du 1er mai 1978 au 28 juillet 1983
9) Exploitation forestière Fabricants de placages et de contre-plaqués	Ville de McAdam (N.-B.)	Du 1er novembre 1980 au 28 janvier 1984
10) Fabricants de carrosseries de camions et de remorques Fabricants de gros appareils	Région de Montmagny et de L'Islet (Québec), comprenant la ville de Montmagny et la localité de l'Islet; les villages de l'Islet-sur-Mer et les municipalités de Notre-Dame-de-Bonsecours de l'Islet et de Cap Saint-Ignace	Du 1er septembre 1979 au 28 janvier 1984
11) Mine d'amiante	Région d'Asbestos (Québec), comprenant les localités d'Asbestos et de Danville, ainsi que la municipalité de Skipton	Du 1er août 1980 au 29 septembre 1983

Industries	Régions	Périodes
12) Produits en caoutchouc pour l'automobile Accessoires en tissu pour l'automobile Fabricants de véhicules automobiles Fabricants de pièces et d'accessoires d'automobiles Fabricants de verre et d'articles en verre pour l'automobile Fabricants de carrosseries de camions et de remorques	Région de Kitchener-Waterloo (Ont.), comprenant les villes de Kitchener et de Waterloo	Du 1er mai 1978 au 7 avril 1983
13) Mines d'amiante	Région de Thetford Mines (Québec) comprenant la ville de Thetford Mines; la localité de Black Lake, le village de Robertsonville ainsi que les municipalités de Broughton Est et de Coleraine	Du 1er août 1980 au 29 septembre 1983
14) Mines de métaux divers, fonte et raffinage	La ville de Sudbury; les localités de Capreol, Nickel Centre, Onaping Falls, Rayside-Balfour, Valley East, Walden, Alban, Noelville, Saint-Charles, Killarney; les cantons de Cosby, Mason et Martland, Ratter et Dunnet, Hagar et Burwash, Laura et Servos	Du 22 décembre 1979 au 31 mars 1984
15) Exploitation forestière, scieries, raboteries, et fabrication de bardeaux, fabrication de placages et de contre-plaqué, pâtes et papiers	La ville de Port Alberni, les villages de Tofino et Ucluelet; la subdivision A du district régional d'Alberni-Clayoquot; les réserves indiennes Ahahswinis N° 1; Alberni N° 2; Clakamucus N° 2; Elhlateese N° 2; Hesquiat N° 1; Ittatsoo N° 1; Marktosis N° 15; Numikamis N° 1; Openit N° 27; Opisat N° 1; Sachsa N° 4; Stuart Bay N° 6 et Tsahaheh N° 1	Du 22 décembre 1979 au 31 mars 1984

Nouvelles désignations en vigueur le 18 juillet 1984

Industries	Régions	Périodes
1) Mines de fer (mine de fer et pelletisation du minerai de fer) Transports ferroviaires (transport du minerai de fer)	Port-Cartier/Sept-Iles/ Shefferville : cette partie de la division de recensement du Saguenay nº 97 qui comprend les villes de Sept-Iles et Port-Cartier ainsi que le territoire en bordure de la route 138 entre Port-Cartier et Sept-Iles, et la ville de Schefferville qui est située dans la division de recensement du Territoire du Nouveau-Québec nº 99.	Du 16 mars 1983 au 18 juillet 1985, avec une possibilité de deux périodes de six mois de prolongation
2) Mines de fer (mine de fer et pelletisation du minerai de fer) Transports ferroviaires (transport du minerai de fer)	Gagnon/Fermont : cette partie de la division de recensement du Saguenay nº 97 qui comprend les villes de Gagnon et de Fermont, ainsi que le territoire entourant la ville de Gagnon dans un rayon de 75 kilomètres, et le territoire entourant la ville de Fermont dans un rayon de 25 kilomètres	Du 1er janvier 1982 au 18 juillet 1985, avec une possibilité de deux périodes de six mois de prolongation
3) Mines de fer (mine de fer et pelletisation du minerai de fer) Transports ferroviaires (transport du minerai de fer)	Les collectivités désignées de Labrador City et de Wabush se définissent de la façon suivante : les villes de Labrador City et de Wabush de la division de recensement nº 10, subdivision D, ainsi que le territoire entourant la ville de Labrador City dans un rayon de 20 kilomètres	Du 1er janvier 1982 au 18 juillet 1985, avec une possibilité de deux périodes de six mois de prolongation
4) Mines d'amiante	La collectivité désignée d'Asbestos se définit géographiquement de la façon suivante : les villes d'Asbestos et de Danville, ainsi que la municipalité de Shipton de la division de recensement de Richmond nº 35	Du 29 septembre 1983 au 18 juillet 1985, avec une possibilité de deux périodes de six mois de prolongation
5) Mines d'amiante	La collectivité désignée de Thetford Mines se définit géographiquement de la façon suivante : les villes de Thetford Mines et Black Lake, le village de Robertsonville et toutes les autres municipalités de la division de recensement de Mégantic nº 27, ainsi que la municipalité d'East Broughton de la division de recensement de Beauce nº 23	Du 29 septembre 1983 au 18 juillet 1985, avec une possibilité de deux périodes de six mois de prolongation